



Chapitre 6 : la qualification au cœur des droits sociaux : les enjeux salariaux de la réforme des retraites

Nicolas Castel, Bernard Friot

► To cite this version:

Nicolas Castel, Bernard Friot. Chapitre 6 : la qualification au cœur des droits sociaux : les enjeux salariaux de la réforme des retraites. Les transformations des ressources des travailleurs : une lecture de l'emploi et des droits sociaux en France, Presses Universitaires de Nancy, pp.147-166, 2009. halshs-00611331

HAL Id: halshs-00611331

<https://shs.hal.science/halshs-00611331>

Submitted on 26 Jul 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Chapitre 6 : la qualification au cœur des droits sociaux : les enjeux salariaux de la réforme des retraites

Nicolas CASTEL et Bernard FRIOT (IDHE, Université Paris Ouest-Nanterre La Défense)

Paru in Les transformations des ressources des travailleurs : une lecture de l'emploi et des droits sociaux en France, J-P. Higelé, Nicolas Castel (dir.), Presses Universitaires de Nancy, 147-166, 2009.

Résumé

La réforme des pensions, en les indexant sur les prix, en gelant les taux de cotisation, en distinguant le contributif et le non contributif, en augmentant la durée de la carrière complète, s'emploie à interrompre leur évolution vers la poursuite du salaire pour les remplacer par un dispositif non salarial conjuguant revenu garanti, revenu différé de prévoyance et rente de la propriété financière.

En finançant la protection sociale par une socialisation du salaire, les États européens ont placé la qualification (clé de la hiérarchie des salaires) au fondement des droits sociaux. Négociées à l'occasion des conventions collectives ou de la définition des statuts, les qualifications sont un attribut des individus¹ qui attache le droit à ressource au travail tout en le déconnectant de la mesure de ce dernier. D'où la possibilité d'une universalisation de la qualification : l'exemple le plus massif est celui des retraités, à qui un salaire référé à la qualification de leur dernier semestre d'activité ou de la moyenne de leur 25 meilleures années de carrière est attribué jusqu'à leur mort. La qualification devient alors un substitut possible de la propriété lucrative comme source légitime et universelle du revenu. C'est ce qui est en jeu dans le conflit actuel autour de ce qu'il est convenu d'appeler la réforme de la protection sociale. On étudiera ce conflit à propos de la réforme des retraites telle qu'elle est engagée en France depuis la fin des années 1980. On en rappelle les grands traits :

- passage de l'indexation sur les salaires à l'indexation sur les prix, tant pour les pensions liquidées que pour le calcul de la pension au moment de sa

¹ Direct, dans le cas de la fonction publique et de sa distinction entre grade et poste, indirect dans le secteur privé où la qualification passe par la médiation du poste de travail occupé.

liquidation : la décision est prise pour le régime général par Seguin en 1987, légalisée pour 5 ans par Balladur en 1993, puis définitivement par Jospin en 1998, étendue par Fillon à la fonction publique en 2003 et aux régimes spéciaux en 2007 ;

- gel des taux de cotisations assises sur le salaire, promotion de ressources fiscales pour le pilier « public », et promotion d'un pilier « professionnel » à base d'épargne : au régime général, le taux de cotisation patronale, en progression régulière jusque là, n'a pas bougé depuis 1979 (sauf le transfert d'une cotisation d'allocation familiale lors de la création de la CSG en 1991) et connaît depuis la fin des années 1990 un net recul avec les exonérations dégressives jusqu'au salaire médian (1,5 SMIC) ; seules les cotisations salariales ont connu une très légère hausse, tandis que la progression des taux de cotisation à l'AGIRC et à l'ARRCO dans les années 1990 était suivie d'accords décidant de les geler ; des produits d'épargne retraite apparaissent, voire des régimes comme celui qui est créé en 2003 pour les primes de la fonction publique ;

- distinction entre prestations contributives et prestations non contributives, accompagnée d'un durcissement contributif de la pension publique et d'une extension du champ du non contributif : le Fonds de solidarité vieillesse est institué en 1994 pour financer par la CSG les avantages familiaux, le minimum vieillesse et la validation des périodes de chômage ou de préretraite ; le salaire de référence passe progressivement des 10 meilleures au 25 meilleures années à compter de 1994, les validations d'une année par enfant élevé sont supprimées en 2003 du régime de la fonction publique en même temps qu'y sont durcies les conditions du minimum garanti ;

- augmentation de la durée de cotisation donnant droit à la pension maximum : après qu'à compter de 1993 la condition du taux plein d'une pension liquidée avant 65 ans dans le régime général soit passée de 150 à 160 trimestres validés, la réforme de 2003 durcit ce dispositif en portant la condition de carrière complète de 150 à 160 trimestres y compris après 65 ans et étend ce dispositif à la fonction publique, en attendant qu'il le soit en 2008 dans les régimes spéciaux.

Bref, le mouvement d'homogénéisation des régimes, qui s'opérait jusqu'aux années 1980 selon une logique d'intégration de la même ressource salariale par grands secteurs socioprofessionnels (privé, fonction publique, indépendants, entreprises publiques), connaît une inflexion notable en se poursuivant sur la base de la mobilisation de ressources non salariales différenciées selon la distinction entre public et professionnel, répartition et capitalisation, contributif et non contributif. La question à laquelle nous allons nous intéresser dans ce chapitre est celle de l'enjeu salarial d'un tel déplacement, une question non posée dans le débat public, qui fait de la réforme l'inéluctable conséquence du

« vieillissement démographique » et de la « lutte contre les déficits publics » qu'induirait nécessairement ce vieillissement.

Nous traiterons des enjeux salariaux de la réforme en abordant successivement l'indexation sur les prix, le gel des cotisations en répartition, la distinction entre contributif et non contributif et l'augmentation de la durée de cotisation, afin de disposer des éléments d'appréciation d'un déplacement analysé comme visant à réaffirmer l'emploi contre la qualification.

1. LES ENJEUX SALARIAUX DE L'INDEXATION SUR LES PRIX

En 1987 la décision d'indexer les pensions sur les prix est une rupture majeure avec le mouvement de continuation du salaire qui avait progressivement gagné le secteur privé après avoir été affirmé dans la fonction publique.

1.1. La pension des fonctionnaires, prolongement de leur traitement

La loi du 9 juin 1853 définit la pension des fonctionnaires comme une continuation du traitement. À sa liquidation, la moyenne des traitements des six dernières années est prise en compte. L'inflation consécutive à la première guerre mondiale pose la question de l'indexation, résolue par de régulières prises en compte de la hausse des prix (sauf en avril 1924). C'est par la loi du 20 septembre 1948, qui pose l'indexation des retraites sur l'évolution de l'indice du dernier salaire d'activité (celui des six derniers mois), qu'un rapport constant entre la retraite et le traitement est solidement établi. Désormais, l'assiette de la pension du retraité est le salaire qu'il toucherait s'il était encore en activité, soit la valeur courante de son indice terminal. Nous sommes dans la logique salariale d'une ressource indexée sur le flux des salaires directs des actifs dont elle constitue le prolongement, alors même que l'épargne était jusqu'en 1941 considérée comme le financement normal de la pension dans le secteur privé. Les entreprises publiques ou à fort marché interne comme la banque vont adopter des régimes qui se rapprochent fortement du régime des fonctionnaires, comme en témoigne le « salaire d'inactivité » d'EDF-GDF. Dans le privé, l'indexation sur les salaires s'impose tandis que les « lois Boulin » du début des années 1970 vont conduire à améliorer sensiblement le taux de remplacement².

1.2. La pension, revenu différé au pouvoir d'achat garanti

² L'échantillon inter régimes des retraités 1997 établit que, pour les salariés du privé nés en 1930, dernière cohorte non concernée par la réforme Balladur de 1993, le taux de remplacement moyen en cas de carrière complète est de 84%, selon une fourchette qui va de 59% pour un dernier salaire supérieur à 20 000 F par mois à 100% pour un dernier salaire mensuel de 7500 F (DREES 1997).

En mettant fin à l'indexation des pensions des fonctionnaires sur la valeur courante de leur indice terminal pour lui préférer une revalorisation décidée ou corrigée chaque année par décret en fonction de l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation hors tabac, la loi du 21 août 2003 brouille la conception de la pension en terme de continuation du salaire, dans la ligne des réformes de 1987 et 1993 de la pension du secteur privé. Calculer le « salaire de référence » qui va être utilisé pour établir le montant de la pension dans le régime général en actualisant les salaires de vingt cinq ans sans tenir compte de la hausse des salaires, c'est considérer que les travailleurs ont touché non pas un salaire, actualisable comme tel, mais un revenu dont le « différé » dans la pension doit voir son pouvoir d'achat maintenu. Ce passage du « salaire » au « revenu » est accentué par l'indexation des pensions liquidées sur la hausse des prix, qui désolidarise les pensionnés des salariés en activité.

L'indexation sur les prix est une mesure politique de grande ampleur, qui pose les actifs cotisants non pas comme des salariés mais comme des prévoyants, et les retraités non pas comme des salariés participant au mouvement des salaires mais comme des « anciens employés » ayant droit au maintien du pouvoir d'achat des droits acquis au titre de leur travail passé et de la prévoyance à laquelle il a donné lieu. Soulignons l'enjeu, pour les actifs eux-mêmes, qu'il y a à traiter ce que l'on continue à désigner « salaire de référence » comme un *revenu* et non pas comme un *salaire*. Le *salaire*, comme l'établit Jean SAGLIO (2007), est affaire de *qualification* : qualification du poste de travail dont les salariés sont titulaires collectivement ou individuellement, qualification des salariés eux-mêmes par le grade ou par la signature. Le salaire désigne le travailleur comme un être créatif, doté d'une capacité à produire de la richesse. Le *revenu*, lui, est affaire de *besoin* : il pose le travailleur comme un être de besoin, le titulaire d'un gagne-pain dont il va maximiser la valorisation sur le marché du travail. Le revenu est dans l'univers lexical du pouvoir d'achat et de l'employabilité, alors que le salaire est dans celui du pouvoir de créer et de la qualification. En terme de position sociale, nous sommes aux antipodes. D'autant qu'en passant d'une logique de la pension poursuite du « salaire » à une logique de la pension différée du « revenu », la réforme réduit la citoyenneté salariale. Ce sont les pouvoirs publics qui décident ou non d'augmenter le niveau de vie des retraités. On abandonne ici un espace de la négociation collective et on introduit de la « pension publique » là où il y avait de la sécurité sociale, du salaire socialisé. Il y a dans cette tentative de remplacement du salaire par un mixte public/professionnel (car la pension « publique » appelle une pension « complémentaire professionnelle ») une importante rupture historique dont nous allons maintenant explorer les enjeux.

2. LES ENJEUX SALARIAUX DU GEL DES TAUX DE COTISATION

Pour souligner l'enjeu *salarial* du gel des taux de cotisation, habituellement expliqué comme une nécessité technique du fait de l'impossible soutenabilité de la hausse du coût du travail qu'entraînerait une hausse des cotisations, il faut rappeler que la réforme entend conserver le niveau des pensions en compensant la baisse du poids de la pension publique par la montée en puissance d'une pension complémentaire à base d'épargne financière : l'addition de la cotisation et du financement de l'épargne sera donc aussi coûteuse (voire davantage, puisqu'elle devra inclure le profit des assureurs), y compris pour les employeurs. C'est donc bien le salaire qui est en cause, en tant qu'il se substitue aux logiques de prévoyance, d'épargne et de propriété lucrative que la réforme s'emploie à promouvoir à nouveau. Par ailleurs, l'autre argument invoqué à l'appui du gel des taux de cotisation, à savoir l'impossibilité d'augmenter les « prélèvements obligatoires » qui pèsent sur la compétitivité, conduit à un raisonnement circulaire : faute d'augmentation des recettes de type salarial, les réformes s'appuient sur des projections de déficits publics abyssaux pour justifier un complément marchand facultatif aux régimes publics obligatoires³.

On examinera donc l'enjeu du remplacement du salaire socialisé par le binôme répartition/capitalisation et par le binôme public/professionnel.

2.1. Le salaire socialisé, un nouveau rapport au temps et à la propriété

Nous avons mis en avant le rôle pionnier de la pension des fonctionnaires dans la salarisation de la pension comme continuation du salaire : il faut insister ici, à propos de la pension comme salaire remplaçant la rente, sur la pension

³ Parler de déficit est un abus de langage : qu'il s'agisse du régime général, où les décisions sur le barème des pensions sont prises en considérant les taux de cotisations permettant leur financement ; ou qu'il s'agisse de l'AGIRC/ARRCO, où les représentants des salariés et des employeurs établissent des taux de cotisations et calculent les prestations de façon à ce que les recettes couvrent les dépenses (en modulant notamment le taux d'appel), il peut y avoir un besoin de financement supplémentaire mais il ne peut être question de « déficit ». Il s'agit d'une décision politique à prendre, d'un arbitrage à opérer et non d'un constat gestionnaire auquel on doit faire face en n'ayant aucune marge d'action. D'autant que la marge d'action est considérable, comme le montre la hausse des cotisations au cours des soixante dernières années : à supposer que l'on affecte aux pensions la moitié des 16 % de cotisation aux « assurances sociales » de la Libération, nous sommes passés depuis 1945 de 8 % à 25 % du salaire brut allant aux pensions sans difficulté du fait du doublement tous les quarante ans du PIB. Il suffit d'affecter moins de la moitié des gains de productivité à la hausse des salaires sous forme de cotisations vieillesse supplémentaires pour faire face à l'avenir des pensions tout en revenant sur les réformes engagées depuis 1987. C'est donc bien, là encore, sous couvert d'argumentaire comptable, un projet politique que poursuit la réforme : ne pas affecter les gains de productivité au salaire socialisé, et c'est cet enjeu salarial de la réforme qu'il faut mettre à jour.

complémentaire des cadres. En l'espace de 10 ans, entre 1937 et 1947, s'opère pour eux un passage des régimes d'assurance groupe à un régime inter professionnel de retraite complémentaire par répartition, sans préfinancement et avec reconstitution de carrières. Aux rentes préfinancées sur des comptes individuels vont se substituer des pensions de retraites par répartition. D'un point de vue sociétal, ce passage de la rente à la retraite à travers la naissance de l'AGIRC illustre, comme l'a montré Luc Boltanski, « la reconversion de l'économie domestique d'une fraction de la bourgeoisie autour du salaire et des instruments collectifs de redistribution du profit » à partir du moment où est « amorcé le déclin de l'économie patrimoniale » (BOLTANSKI, 1982, p. 147). Cette naissance est également à considérer sous l'aspect de son incidence dans la construction du salariat. La naissance de l'AGIRC est ainsi le moment où il se constitue en quelque sorte par le haut, quand les plus qualifiés choisissent de passer, comme le dit HATZFELD (1971), « *de la sécurité-propriété à la sécurité-droit du travail* ». Des catégories de population active jusque là liées au marché financier et aux formes privées de reproduction via la gestion de leur épargne et de leur patrimoine, éléments décisifs de leurs ressources, se lient au salaire et à ce qui l'accompagne : la convention collective, le syndicalisme, la sécurité sociale (FRIOT, 1998). Deux éléments constitutifs du salaire socialisé sont à considérer ici : son caractère de flux étranger à la prévoyance (contre la notion courante de « salaire différé »), et son caractère d'a-propriété (contre l'épargne d'activité).

2.1.1. Un flux étranger à la prévoyance ou un revenu différé ?

Avec l'AGIRC et la reconstitution de carrière qu'elle opère dès 1947 pour des cadres qui par définition n'ont jamais cotisé à un régime qui n'existait pas encore, s'affirme ainsi la pratique du salaire comme *ressource de flux étrangère à la prévoyance*, c'est-à-dire le fait qu'on ne pourra pas définir la pension en cherchant à mesurer pour chaque individu une somme d'épargne antérieure. Comme le salaire « direct », la cotisation sociale a un caractère de flux intrapériodique. Il n'y a de transfert ni de monnaie ni de valeur d'une période à une autre. Le couple cotisations/prestations est une *socialisation* – on est là dans le temps instantané du salaire – et non un différé du salaire. Un travailleur ne cotise pas aujourd'hui pour financer sa pension de demain, il ne met pas « de l'argent de côté pour ses vieux jours », comme on le dit, à tort, à propos de l'épargne⁴. Le *salaire socialisé* a la grande force d'assumer explicitement le caractère nécessairement intrapériodique de tout flux de ressources. Ce que faisant, il ne se contente pas de mettre la technologie sociale en conformité avec

⁴ À tort car en capitalisation non plus, on ne *diffère* ni revenu, ni valeur : nous allons y revenir. Les titres financiers ouvrent des droits sur une part de la monnaie créée venant valoriser le travail *aujourd'hui*, ils ne représentent pas une valeur venue d'hier.

la réalité : il met en évidence l'inutilité de la propriété lucrative, qui repose elle sur un rapport au temps fétichisé.

2.1.2. Une a-propriété ou une épargne d'activité ?

En cotisant, un salarié accumule des droits futurs, comme lorsqu'on épargne, mais ce sont des droits opposés à ceux de l'épargne. Ils sont fondés sur le droit de la sécurité sociale et non pas sur le droit de propriété lucrative⁵. La mutualisation des ressources dans la Sécurité sociale s'oppose sur ce point à l'accumulation financière (qu'elle soit individuelle ou collective) de l'*épargne d'activité*, dont certaines formes sont explicitement dévolues aux retraites comme les récents plans d'épargne retraite populaire. Elles font de la rémunération des travailleurs un élément de plus en plus important de l'accumulation financière, et des retraités ou des futurs retraités des soutiens du marché des capitaux, ayant intérêt à militer pour des rendements élevés. L'épargne lucrative est fétichisée, car posée hors de tout rapport social, comme une activité qui ne concerne que l'épargnant, qui un jour déposerait une valeur à la banque ou la placerait dans une entreprise, et la retrouverait plus tard augmentée des intérêts ou dividendes récompensant son abstinence ou sa prise de risque. En réalité, le petit propriétaire de titres financiers ou le retraité rentier pourra un jour bénéficier au nom du droit de propriété lucrative d'une portion de la valeur attribuée à la richesse issue du travail contemporain de la liquidation de sa pension. Or le fait que c'est nécessairement par ponction sur la monnaie correspondant à la valeur attribué au travail présent qu'un titre financier peut être monétisé est largement dénié, et le travailleur rentier croit que c'est la valeur de son travail passé qui est monétisée alors même qu'il participe ainsi à l'exploitation du travail d'autrui et à la légitimation du droit de propriété lucrative contre un possible droit de salaire. Il n'y a dans l'épargne lucrative aucune inter périodicité de moi (mon dépôt passé) à moi (ma rente actuelle), mais toujours l'intrapériodicité du rapport du rendement de mes placements au travail d'autrui. C'est ce que le salaire socialisé, dans son a-propriété, dans son a-prévoyance, peut mettre en lumière s'il est assumé comme tel. D'où l'enjeu pour les réformateurs de le présenter comme un salaire différé et comme générateur de déficits publics, alors même qu'il a démontré le caractère inutile d'un recours à l'épargne dans le domaine des retraites et son efficacité supérieure puisqu'en

⁵ Il ne faut pas confondre *patrimoine lucratif* ou *propriété lucrative* d'une part et *patrimoine* ou *propriété d'usage* d'autre part. On entend par propriété lucrative un patrimoine qu'on ne consomme pas afin d'en tirer un revenu, comme la détention d'un portefeuille d'actions. Alors qu'une *propriété d'usage* est le fait d'utiliser par exemple une voiture, une maison, sans en tirer un quelconque revenu.

moyenne, il donne des taux de remplacement importants à plus vaste échelle que ce que peut donner une épargne d'activité⁶.

2.2. Le salaire socialisé, un nouveau rapport à l'État et à l'entreprise

Le retour réformateur au binôme répartition/capitalisation que le salaire socialisé avait dépassé se double d'un retour au binôme État/marché ou public/professionnel. Sous ses abords modernisateurs, la réforme remet au goût du jour la vieille thèse de la double répartition que l'impossibilité de dissocier les dimensions directe et indirecte du salaire avait mise à mal. La double répartition repose sur le postulat de deux logiques (production/besoins), de deux acteurs (entreprises/État), l'État modifiant au nom des besoins le noyau dur des ressources réparties par les entreprises en contrepartie d'un travail productif. C'est ce postulat que l'on retrouve derrière une multitude de binômes des ressources : revenu économique/revenu social, primaire/secondaire, salaire direct/salaire indirect, assurance/assistance, contributif/non contributif. Le salaire socialisé, avec les conventions collectives, les statuts, le droit de la sécurité sociale, ne peut pas être analysé avec ces binômes convenus (FRIOT 1998).

Or la théorie des « piliers » de la protection sociale qui est à la base de l'entreprise réformatrice réactive la théorie de la double répartition⁷. La jurisprudence de la Cour de Luxembourg en matière de pensions de retraite pose comme une évidence la distinction entre un régime légal, du côté de l'État et du social, et des régimes professionnels, du côté du marché et de l'économique⁸. Soit un premier pilier monopole étatique et un second pilier de concurrence marchande. Or la doctrine des piliers opère une singulière mutilation de la nouveauté salariale du rapport à l'État et à l'entreprise. La socialisation du salaire met en place des droits interprofessionnels à pensions qui vont être actualisés dans le cadre professionnel selon la hiérarchie des normes de l'ordre public social et dans une logique unique de reconnaissance de la qualification. Il

⁶ Les travaux de comparaison internationale montrent que les fonds de pensions ne concernent pour un taux de remplacement significatif que les hommes en emploi stable des grandes entreprises. Est-il possible de préciser en donnant des chiffres ? pas trouvés !

⁷ Lucy apROBERTS (2007) est revenue sur la genèse de cette doctrine des piliers utilisée pour caractériser les pensions en examinant ses trois variantes : Suisse, Banque mondiale et Commission européenne. La Commission européenne (1997) a formalisé sa conception des trois piliers dans un Livre vert où il est estimé que sur l'ensemble des prestations de retraite des pays de l'Union européenne, les programmes d'assistance publique en versent 3,3%, le 1^{er} pilier 88,8%, le 2nd 7% et le 3^{ème} 0,9%. On peut donc douter de la pertinence descriptive de cette représentation architecturale ! En fait, souligne L. apROBERTS, cette métaphore des piliers est utilisée de façon normative.

⁸ Nous renvoyons sur ce sujet au chapitre 6 de ce même ouvrage.

y a là un dispositif cohérent dans lequel l'État, garant de l'ordre public social, soutient l'affirmation du travailleur comme salarié, c'est-à-dire comme porteur d'une qualification ; et les salariés sont partie prenante, par leurs organisations syndicales, de cette affirmation interprofessionnelle de la qualification. Tout autre est la pilierisation qui préside à la réforme. Nous avons d'un côté l'État, le public, voués au social, et de l'autre l'entreprise, le privé, voués à l'économique. Le salarié a disparu : c'est un travailleur doté d'un gagne-pain qui va trouver dans l'entreprise de quoi fonder sa prévoyance en capitalisation, étant entendu que l'État lui garantit une pension publique de base en répartition.

3. LES ENJEUX SALARIAUX DE LA DISTINCTION ENTRE CONTRIBUTIF ET NON CONTRIBUTIF

Examinons maintenant la distinction entre prestations contributives et non contributives, qui s'accompagne d'un durcissement de la contributivité des premières (au nom de l'équité) et d'une extension du champ des secondes (au nom de la solidarité) : en quoi est-elle une mise en cause du salaire socialisé ?

3.1. Le salaire socialisé n'est ni contributif ni non contributif

La socialisation du salaire qui permet sa continuation dans la pension est soit la poursuite du traitement que le fonctionnaire perçoit au titre de son grade, soit, en quelque sorte, l'attachement de la qualification de son poste à la personne du salarié du privé qui liquide sa pension. Le grade ou la qualification du poste correspondent bien à une contribution en travail mais dans une autre logique que celle de la contributivité promue par la réforme, pour plusieurs raisons :

- il peut y avoir contribution en travail sans cotisation correspondante, comme dans les cas de reconstitution de carrière toujours possibles en répartition, comme nous l'avons vu pour l'AGIRC, qui montrent bien que c'est la qualification qui est maintenue, pas le stock de cotisations qui est liquidé ;
- la cotisation sociale assure des prestations sans contrepartie en travail subordonné ou en travail producteur de marchandises capitalistes : prestations d'assurance maladie, d'allocations familiales. Il n'y a donc pas de limitation du champ du salaire selon l'idée reçue de la paie du travail subordonné. Le salaire assure une reconnaissance monétaire à des travaux très au-delà d'une subordination qui serait sa contrepartie naturelle, il n'y a pas d'un côté les prestations qui relèvent de la cotisation sociale parce qu'elles auraient une contrepartie en travail subordonné, et de l'autre les prestations qui relèveraient de la solidarité nationale faute d'une telle contrepartie. Il n'y a pas de limite naturelle au salaire ;
- la socialisation intrapériodique du salaire s'oppose à l'idéologie contributive qui postule un donnant-donnant intertemporel inexistant. Mes

prestations d'aujourd'hui ne sont jamais la contrepartie de mes versements d'hier même si les réformes sont techniquement élaborées pour donner l'illusion d'une contributivité individuelle. Les règles de liquidation des pensions sont telles que le taux de remplacement est plus élevé pour les bas salaires que pour les hauts salaires : cette solidarité est *salariale* au sens où les pensions sont toujours référées au salaire, à l'opposé, nous allons le voir, de la thématique réformatrice de la solidarité *nationale* qui est le pendant de la neutralité actuarielle individuelle. Dans un système en répartition fondé sur le salaire socialisé, la neutralité actuarielle comme principe assurantiel visant à équilibrer prestations et contributions relève d'un calcul *collectif* où la somme des contributions d'aujourd'hui égale celle des prestations d'aujourd'hui, à l'inverse d'un régime de ressource comme le *revenu différé* où la neutralité actuarielle est individuelle : mes contributions d'hier devraient être égales à mes prestations de demain.

3.2. Le binôme prévoyance-solidarité nationale contre le salaire

Tout un arsenal de modalités permettant l'acquisition de droits à pension soutient le principe contributif afin d'opérer une séparation solide entre l'assurance sociale, revenu différé, et la solidarité nationale, revenu garanti.

La contributivité des ressources au principe du revenu différé repose sur la même illusion interperiodique que l'épargne d'activité, dont il est l'équivalent « prévoyance » en répartition. La conséquence est très forte : seul le travail subordonné mérite rémunération, puisque les prestations touchées pendant des temps « hors travail », c'est-à-dire hors travail subordonné, doivent correspondre strictement à une part non consommée du salaire. Tout se passe comme si chaque actif occupé finançait lui-même aujourd'hui les prestations dont il bénéficiera demain, comme si la socialisation intrapériodique du salaire était en réalité un lissage interperiodique de celui-ci. Dans une telle perspective, les retraités, les chômeurs ou les malades n'ont droit au salaire qu'au prorata de leur contribution passée de travail qu'expriment leurs cotisations : la pension ou l'indemnisation du chômage serait la part non consommée de leur salaire d'activité, dont l'usage se trouverait ainsi différé dans le temps⁹.

⁹ Chaque travailleur dans le cadre de son travail subordonné cotise pour son propre compte notionnel. Le moment de la retraite venu, le montant de sa pension est calculé en divisant le montant actualisé du compte notionnel par un coefficient établi à partir de l'espérance de vie au moment du départ en retraite. La Suède et l'Italie utilisent cette neutralité actuarielle individuelle. Toutefois, c'est l'espérance de vie de la cohorte qui est prise en compte. Récemment, le modèle suédois a fait l'objet d'une proposition de transposition en France avec prise en compte des espérances de vie différenciées selon le statut socioprofessionnel (BOZIO ET PIKETTY 2008)

Cette réduction du champ du salaire, ré-identifié au travail subordonné alors que tout le mouvement du XX^e siècle avait conduit à l'en déconnecter, s'accompagne d'une extension du champ de la solidarité nationale, en termes de publics comme de situations couverts. D'une part la solidarité nationale¹⁰ a connu avec la réforme une extension considérable très au-delà des « pauvres invalides » traditionnels. Ainsi, avec le remplacement des cotisations patronales par une dotation budgétaire au régime général et avec la prime pour l'emploi, la SMIC n'est plus un salaire, mais une *allocation tutélaire*, et cette dérive affecte de près ou de loin la moitié des travailleurs si l'on considère que les exonérations de cotisation patronale concernent de façon dégressive les salaires jusqu'à 1,5 SMIC, qui est aujourd'hui le salaire médian¹¹. Les travailleurs qui touchent une telle allocation tutélaire perdent leur statut de salariés payés à la qualification et sont définis négativement par une absence, un manque (« victimes de la mondialisation », « non qualifiés », etc.). En cela, ils relèvent de la solidarité des riches envers les pauvres. Si l'État intervient massivement dans le financement et la définition des ressources de la moitié la moins payée de la population active, ce n'est pas comme État social garant du salaire socialisé ou du service public, c'est comme État-providence des travailleurs niés comme salariés et comme citoyens¹². Quant aux situations justiciables de la solidarité nationale et non pas du salaire, elles concernent des besoins déclarés comme « ne relevant pas du travail » alors même qu'ils étaient assumés par le seul salaire jusqu'à la réforme : les allocations familiales, l'assurance-maladie, les « prestations vieillesse non contributives », aujourd'hui financées en tout ou partie par la CSG.

Alors que le salaire socialisé n'a pas de limite a priori et peut donc prétendre assumer la distribution de ressources très au-delà du travail subordonné et assurer la solidarité entre égaux définis par leur qualification, la réforme tente de le cantonner à nouveau dans la subordination et disqualifie une fraction massive de la population et des besoins pour en faire des objets de la solidarité nationale, celle qui à rebours de la solidarité salariale s'exerce non pas entre égaux mais à l'endroit de ceux qui sont déclarés pauvres, victimisés. C'est pourquoi la

¹⁰ Solidarité financée par CSG et autres impôts affectés ou contributions publiques, mais aussi par une part des cotisations sociales dissociées des droits salariaux.

¹¹ Sur la tutélarisation des ressources de la moitié la moins payée des travailleurs, voir le chapitre 2 de ce même ouvrage.

¹² Car contrairement à une opinion très répandue en sciences sociales (ROSANVALLON, 1992), l'État-providence n'est pas en crise, il est en voie de construction. Construction que la socialisation du salaire a longtemps limitée mais que sa décélération actuelle peut réactiver.

victimisation est un outil décisif dans la panoplie réformatrice¹³ : toujours et encore le déni de la qualification.

4. LES ENJEUX SALARIAUX DE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE COTISATION

La dernière dimension de la réforme est l'allongement de la durée de cotisation et l'incitation à reculer l'âge de liquidation de la pension et de cessation d'activité, qu'il s'agisse du nombre de trimestres à valider pour bénéficier d'une « carrière complète », de la décote-surcote, de l'âge d'ouverture du droit ou de l'âge légal, du taux d'emploi des seniors, du devenir des mesures incitatives à la cessation d'activité et des règles du cumul emploi-pension. Sur le fond, cet ensemble de mesures qui interroge le statut du travail du pensionné pose avec acuité la question du statut du salarié.

Pour des raisons pragmatiques qui tenaient à la gestion du marché du travail, le taux d'activité et plus encore le taux d'emploi des hommes a diminué après 57 ans depuis les années 1970. La « retraite à 60 ans » décidée en 1982 prenait acte de cet état de fait et transformait des chômeurs (sous différents statuts plus ou moins éloignés de la « demande d'emploi ») en retraités : la mesure fut d'ailleurs en partie financée par l'Unedic. La situation des femmes est différente, en particulier dans le secteur privé : d'une part le rattrapage du taux d'emploi masculin fait que leur taux d'activité et d'emploi a continué à augmenter et s'est réduit plus tardivement, d'autre part les effets drastiques de la décote sur le niveau de leurs pensions font qu'elles liquident ces dernières le plus tard possible¹⁴, ce qui ne veut pas dire qu'elles cessent plus tard leur activité – le temps qui sépare leur dernier emploi de leur première pension est plus long que pour les hommes, étant entendu que la majorité des travailleurs ne sont déjà plus occupés lorsqu'ils liquident leur pension. Cela dit, chez les hommes, ou chez les femmes cadres ou fonctionnaires, on trouve beaucoup de « jeunes retraités », selon l'expression consacrée, qui, non ou moins pénalisés par la décote, bénéficient d'un taux de remplacement important et vivent très positivement leur retraite comme un temps d'activité libre payée... On ne peut pas généraliser cette situation car les statistiques sur le niveau des pensions montrent leur faible niveau moyen, à la mesure au demeurant de la faiblesse des salaires. Mais l'accroissement du taux d'activité féminin aux âges intermédiaires laisse entrevoir la possibilité d'une amélioration du niveau des pensions et donc une augmentation de la population des retraités vivant leur retraite comme un temps

¹³ Et toute forme misérabiliste de défense des travailleurs participe à cette victimisation.

¹⁴ L'échantillon inter régimes des retraités 2004 montre que 30% des femmes nées en 1938 ont liquidé leur pension à 65 ans, l'âge légal qui garantit le taux plein quelle que soit la durée de la carrière validée, contre 5% seulement des hommes (DREES 2004).

heureux de salaire perçu sans les servitudes liées à l'emploi mais permettant des activités choisies – et pas d'abord de loisir – épanouissantes.

Ce bonheur est subversif de la subordination au travail. Si l'on est payé après 60 ans pour inventer un rapport au travail libéré de la subordination, pourquoi pas avant 60 ans ? Dès lors, la réforme s'emploie à en finir avec le travail libre payé, selon deux directions. La première a été examinée aux points précédents¹⁵, la seconde est évidente et n'appelle pas d'interprétation particulière : il s'agit, sur le modèle nordique, de retarder l'âge de cessation d'activité et de transformer les actuels retraités de 55-65 ans en travailleurs subordonnés. Mais la réussite de l'une comme l'autre de ces réformes suppose un consensus sur le fait que « les retraités ne travaillent pas », et c'est sur ce point que nous voudrions nous arrêter.

Il faut qu'il soit entendu que les retraités ne travaillent pas, à la fois pour légitimer qu'on « remette au travail » les plus jeunes d'entre eux, et pour légitimer que la pension soit désormais financée non pas par du salaire mais par les ressources légitimes du loisir : la prévoyance du travail, la rente du patrimoine, l'allocation de la solidarité. Ce consensus au demeurant est traditionnel et les réformateurs n'ont pas à le construire : la retraite est largement considérée comme du loisir après une longue ou pénible vie de travail. Les syndicats argumentent sur le droit à la retraite à partir de cette longueur ou de cette pénibilité. Les économistes tiennent le travail pour une désutilité et théorisent l'offre de travail par arbitrage entre salaire et loisir. L'opinion courante et le discours savant tiennent que « les actifs financent les inactifs » : la « solidarité intergénérationnelle » permettrait de transférer aux retraités une partie de la monnaie qui mesure la valeur créée par les actifs occupés. Et si les retraités ont droit à un revenu après leur dernier emploi, mais pas les jeunes avant leur premier emploi, c'est bien parce que les premiers ont mérité le repos.

Qu'il faille réactiver ce consensus signale pourtant les fissures qui l'affectent. D'une part, nombre de retraités affirment travailler et se revendiquent non comme bénévoles mais comme professionnels, non pas par un cumul emploi/pension tel que la réforme y encourage, mais en vivant leur bénévolat sur le mode professionnel. Les plus qualifiés et les mieux payés d'entre eux s'organisent dans des activités publiques collectives, y compris économiques, souvent dans la continuité de leur vie de travail subordonné, mais en inventant des organisations du travail et des relations à la demande non marquées par la subordination et le marché puisque leur pension rend cela possible. Ce n'est donc pas en niant ou en relativisant leur statut de pensionnés par un mixte

¹⁵ Transformer le salaire de la pension en revenu différé d'une prévoyance, en rente d'une épargne ou en revenu garanti de la solidarité nationale. Ainsi le salaire retrouvera sa fonction « naturelle » de paye du travail subordonné.

emploi/pension qu'ils inventent un nouveau rapport au travail, mais c'est au contraire, hors de tout emploi, en assumant leur qualification. D'autre part, l'idée d'affecter à une prolongation de l'activité subordonnée la prolongation de la vie liée à l'augmentation régulière de l'espérance de vie passe mal. Que la bonne nouvelle de l'allongement de la vie en bonne santé se transforme en mauvaise nouvelle de l'allongement de la subordination au travail n'est pas acquis. La « deuxième carrière » rendue possible par la longue durée de la retraite fait son chemin.

Mais encore faudrait-il que les retraités puissent faire reconnaître que leur activité est du travail qui mérite salaire. Si la pension des retraités jouit d'une totale légitimité, ce n'est pas en tant que salaire d'une qualification, précisément, d'où l'acceptation de, ou la difficile opposition à, l'argumentaire réformateur. Pourtant, c'est la valeur attribuée au travail libre des retraités qui fonde leur pension, par la médiation de la qualification qui leur est attribuée forfaitairement jusqu'à leur mort au moment où ils liquident leur pension. Les retraités travaillent, et la richesse qu'ils produisent est valorisée à hauteur de leur qualification. Comme la monnaie n'est créée qu'à l'occasion du prix attribué aux marchandises des entreprises capitalistes (par le jeu des anticipations de ce prix par les banques prêteuses à ces entreprises), celle qui valorise la richesse créée par les retraités transite par ces marchandises, et donc le flux monétaire passe des titulaires d'emploi du secteur capitaliste vers les pensionnés. Mais il ne s'agit pas d'un transfert de valeur : ce sont bien les retraités qui produisent la richesse à laquelle est attribuée la valeur correspondant à leur qualification. Certes les cotisations sociales qui financent les pensions sont créées à l'occasion des emplois (et augmentent donc d'autant les prix des biens et services produits dans ces emplois) : en ce sens, et en ce sens-là seulement, on peut dire qu'apparemment les actifs financent les inactifs. Mais ces cotisations ne sont pas la reconnaissance de la richesse créée par le travail des actifs : elles viennent s'ajouter au salaire net (qui lui reconnaît le travail des actifs occupés) pour valoriser le travail des pensionnés et la richesse qu'il crée, ce qui augmente d'autant le PIB.

Les pensions ont ainsi créé une situation inédite qui vient donner au salaire une densité singulière. Il est en mesure de valoriser la richesse créée par des travailleurs libres dont l'activité productive ne relève ni de la sanction du marché (mais c'était déjà le cas pour le salaire des fonctionnaires), ni de la subordination, et là c'est tout à fait nouveau. Dans les limites, que nous venons d'évoquer, des contradictions générées par une création monétaire qui passe par le carcan de la valorisation des marchandises capitalistes, un tel salaire des pensionnés subvertit la forme dominante de mise au travail, qui suppose la subordination. On comprend que la lutte contre la pension comme salaire soit au cœur de la réforme.

5. CONCLUSION : EMPLOI OU QUALIFICATION ?

Récapitulons les traits salariaux de la pension telle que la socialisation du salaire l'a construite avant la réforme, traits auxquels la réforme substitue les traits non salariaux de la prévoyance, de l'épargne financière et de la solidarité nationale.

Même si cela ne vaut pleinement que pour les pensionnés à carrière complète, le salaire continué dans la pension repose sur la paye à vie du grade du fonctionnaire ou sur l'attribution à la personne du salarié du privé de la qualification moyenne des postes qu'il a occupés pendant les (dix meilleures) années de sa vie professionnelle, là aussi à vie. Défini par sa qualification, le pensionné en salaire socialisé n'est pas un être de besoin, voué à la consommation et dont il s'agirait de garantir le pouvoir d'achat. Il participe à l'affirmation du salarié comme titulaire d'une capacité de production s'épanouissant dans des collectifs de travail et non pas d'un gagne-pain à activer sur le marché du travail en améliorant son employabilité. C'est toute la figure de la « force de travail » qui est mise en cause. Salaire continué, la pension paye du travail libre non producteur de marchandises. Cette reconnaissance monétaire d'un travail à la fois libre et non marchand subvertit ainsi la dimension fondamentale du rapport au travail qu'est la subordination vouée à la production de marchandises (qu'elles soient des biens ou des services) alors même qu'elle transite, à travers les cotisations versées par les employeurs à l'occasion des emplois, par le prix attribué aux marchandises.

Une telle pension en salaire socialisé instaure également un tout nouveau rapport à la propriété. En même temps que l'allongement de l'horizon que permet le salaire à vie renforce les capacités de propriété d'usage, elle rend inutile la propriété lucrative. Inutile pour les salariés pris comme individus : la poursuite de leur salaire se substitue à la constitution d'un patrimoine lucratif pour assurer leur subsistance. Inutile pour les salariés pris comme producteurs (et dont, rappelons-le, la définition comme producteurs est assurée par le salaire à la qualification) : la capacité de financer par le seul flux du salaire mutualisé des engagements aussi massifs et de plus long terme que l'investissement¹⁶ montre l'inutilité de l'accumulation financière pour financer l'investissement. Là encore, nous sommes dans une subversion majeure de la forme dominante de la mise au travail. La pension par socialisation du salaire génère également un nouveau rapport au temps. A l'opposé de l'idéal de prévoyance, elle pose explicitement le caractère intrapériodique de tout flux de ressources et substitue la délibération politique de leur répartition (selon les règles du droit de salaire présent aujourd'hui dans le droit du travail et de la sécurité sociale) au droit de

¹⁶ Les pensions représentent 12 % du PIB et des engagements sur des dizaines d'années à comparer aux 15 % du PIB en investissements amortis en une moyenne de cinq ans.

propriété lucrative qui trouve son fondement dans le fétichisme de l'interpériodicité de l'épargne lucrative. Nous avons ainsi un tout nouveau rapport à la solidarité, à l'équité et à l'État :

- à la solidarité : il ne s'agit pas de la solidarité des prévoyants envers les imprévoyants, des riches vers les pauvres, des titulaires de patrimoine lucratif à l'endroit des démunis, mais de la solidarité entre égaux dans la délibération de la qualification et des règles du droit de salaire ;

- à l'équité : il n'y a pas différentes générations en considération du salaire à la qualification, qui potentiellement dénature cette caractéristique biographique dans la distribution des salaires. Les thématiques d'équité intra et inter générationnelle n'ont plus de sens. L'équité (qui reste bien sûr un critère majeur de la délibération politique) se mesure à la façon dont sont attribuées les qualifications, y compris aux retraités.

- à l'État : garant du « commun » de la qualification, l'État n'est pas le « public » chargé tout à la fois de rendre possibles les « pensions privées » et de garantir un revenu tutélaire à ceux qui sont tenus en déni de qualification.

L'enjeu de la réforme se dégage ainsi simplement : il s'agit d'interrompre le mouvement d'affirmation des pensionnés comme salariés titulaires d'une qualification et de restaurer les régimes de ressources qui les posent comme d'anciens employés. A ce titre, ils sont voués au « hors travail » et ont pour cela besoin d'un « pouvoir d'achat » garanti. Ils disposent alors des trois régimes de ressources du hors travail légitimes dans une société capitaliste : le revenu différé de la prévoyance (ou à défaut l'allocation tutélaire de la solidarité publique) et la rente de l'épargne financière. Avec, à l'appui de la réforme, renaturalisation des générations (dont la solidarité dans l'équité est invoquée en permanence pour éviter leur « guerre » !), éloge appuyé de la prévoyance, victimisation des disqualifiés, référence du droit à pension à la contribution et non pas au salaire, délégitimation de la cotisation sociale, étatisation et gel d'un dispositif « public » appelant du « privé » complémentaire, augmentation de la durée du travail subordonné naturalisé comme seul « travail ». Ce que faisant, ce sont les salariés eux-mêmes qui sont menacés d'un retour à l'état d'employés. Par opposition au « salarié », qu'est-ce qu'un « employé » ? C'est quelqu'un qui en aucun cas ne peut être titulaire d'une qualification. Sur cette base qui exclut tout droit de salaire, il va bénéficier d'un droit de l'emploi lui garantissant un rendement de sa prévoyance en répartition (BOZIO, PIKETTY, 2008), une intermédiation efficace du marché du travail pour l'amélioration de son employabilité (CAHUC, KRAMARZ, 2004), des supports professionnels pour une épargne d'activité ; et, s'il échoue à faire carrière, il sera justiciable de la solidarité nationale.

L'avenir de la réforme dépend à la fois de la capacité des réformateurs à susciter l'adhésion aux valeurs et aux institutions de l'emploi et de la capacité des opposants à la réforme de promouvoir, contrairement, les valeurs et les institutions de la qualification.

BIBLIOGRAPHIE

apROBERTS L. (2007), « Les logiques des systèmes de retraite en Europe », *Retraite et Société*, n° 50, janvier , p. 19-24.

BOLTANSKI L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Les Éditions de Minuit.

BOZIO A. et PIKETTY T (2008) : *Retraites : pour un système de comptes individuels de cotisations. Propositions pour une refonte générale des régimes de retraite en France*, note du 7 avril, 69 p.

CAHUC P., KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport aux Ministres de l'Economie et de l'Emploi, La Documentation Française, novembre.

COMMISSION EUROPEENNE (1997), *Livre vert sur les retraites complémentaires dans le marché unique*, COM (97) 233 final.

DREES (1997, 2004), *Echantillon inter régimes des retraités*.

FRIOT B. (1998), *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute.

HATZFELD H. (2004), *Du paupérisme à la sécurité sociale (1850-1940). Essai sur les origines de la Sécurité sociale en France* (1971), Nancy, Presses Universitaires de Nancy.

ROSANVALLON P. (1992), *La crise de l'Etat providence*, Paris, Seuil.

SAGLIO J. (2007), « L'ordre salarial en France : la faiblesse du consensus, gage de stabilité », in François Vatin (dir.), *Le salariat : théorie, histoire et formes*, Paris, La Dispute, p. 187-206.